

Plan de Prevención de Riesgos Laborales

ANTONIO M. ALFONSO LÓPEZ
Director del Instituto de Ergonomía
MAPFRE, S. A.

SUMARIO

Con la última reforma de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, llevada a cabo por la Ley 55/2003, se plantea la obligación de que todas las empresas tengan un Plan de Prevención para su organización. El autor trata de definir las diferencias existentes entre la planificación de la actividad preventiva y el Plan de Prevención que debe implantar la empresa, y cuáles deben ser las herramientas que este último debe poner en juego para lograr el objetivo del mismo, que es la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa. En este sentido se incluye algún ejemplo del esquema de un procedimiento y de una instrucción operativa, con la finalidad de ilustrar tanto el contenido de ambas herramientas como el diferente alcance las mismas.

Palabras clave: Seguridad, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Plan de Prevención.

INTRODUCCIÓN

Desde la promulgación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997) se hace obligatorio que las empresas establezcan un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Al mismo tiempo se fijaba también la necesidad de establecer una planificación de la actividad preventiva.

Con las últimas reformas legislativas en la materia se vuelve a hacer hincapié en la necesidad de establecer un Plan de Prevención en la empresa, definiendo de forma más precisa su contenido.

Este artículo trata de reflejar las diferencias que existen entre el Plan de

Prevención de Riesgos en una empresa y la planificación de la actividad preventiva en la misma, con el objetivo de aportar un punto de vista que pueda aclarar los conceptos de ambas actuaciones, así como su alcance y contenidos.

Para conseguir este objetivo se hará inicialmente mención a las referencias legales para después tratar de definir el alcance y contenido tanto de la planificación de la actividad preventiva como de un plan de prevención.

REFERENTES LEGALES

Desde hace tiempo se viene poniendo de manifiesto, por parte de diferentes colectivos de nuestra sociedad, la necesidad de mejorar la eficacia de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, tanto las que se ponen en marcha por parte de empresas como organizaciones sindicales, y por supuesto desde las Administraciones Públicas.

Este objetivo de eficacia es el que, al parecer, ha hecho que en nuestro país se haya producido una reforma legislativa muy significativa de la última legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

En la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales –párrafo g) de su artículo 15.1– se determinaba como uno de los principios generales de la acción preventiva la labor de **planificar la prevención** para conseguir la necesaria integración de la prevención en el proceso productivo y en la línea jerárquica de la empresa, tal y como viene definido en el artículo 16.2.

En el propio Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), aprobado por Real Decreto 39/1997, en su Capítulo I, en su artículo 1.1, se definía que la integración de la prevención debía hacerse en todos los niveles jerárquicos de la empresa, llevando implícita la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

En el artículo 2.1 de este RSP se determinaba que el establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un **Plan de Prevención** que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.

Como se puede ver, la legislación ya existente dejaba claro que la forma de acometer la prevención de riesgos

La implantación del Plan de Prevención y su seguimiento por parte de la organización esto que distingue a una organización eficaz de otra que es lo más lejos de serlo, si bien hoy en día se asume que cualquier plan o programa de actuación en la empresa debe tener un grado de flexibilidad suficiente para adaptarse a las circunstancias cambiantes del entorno.

laborales en una empresa es integrando la misma en su gestión, y esto se logrará a través de un **Plan de Prevención**, en el que ya se definen claramente cuáles deben ser los contenidos del mismo.

A pesar de esta legislación, la experiencia ha demostrado que no se interpretaba correctamente el contenido y alcance del Plan de Prevención y la diferencia clara con la planificación de la actividad preventiva, la cual, según señalaba el legislador de forma diáfana, debería estar basada en el resultado de la evaluación de los riesgos.

Esta confusión, no pudiéndose llegar a discernir en todos los casos si interesada o no, planteó la necesidad reformar estos preceptos legales para, entre otras cuestiones, aclarar de una forma más precisa qué es el **Plan de Prevención de Riesgos**, promulgándose la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y en su Capítulo I establece las modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y que entre otras materias hacen referencia al Plan de Prevención.

Las modificaciones del artículo 14.2, el título del artículo 16 y la nueva redacción de los puntos 1 y 2 de dicho artículo vienen a abundar en la necesidad, ya definida en la Ley 31/1995, de establecer un **Plan de**

Prevención como estrategia para lograr la integración en la gestión empresarial, pero no añaden nada nuevo al contenido de esta Ley y los artículos ya mencionados. En el mejor de los casos establece una mayor y mejor formalización documental de las acciones de la empresa en relación a la existencia y demostración del **Plan de Prevención**.

ALCANCE Y CONTENIDO DE LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Cuando en la legislación de referencia se nombra la planificación de la actividad preventiva siempre va ligada a la evaluación de riesgos realizada por la empresa, es decir, que hará referencia a las actuaciones concretas que la organización empresarial debe llevar a cabo para eliminar los riesgos detectados o bien reducir su nivel de importancia controlando los mismos.

Así, por ejemplo, si en la evaluación de riesgos aparece el relativo a caídas a distinto nivel con unas consecuencias graves o mortales, su calificación podría ser de muy importante, lo que obligaría a tomar medidas (p. e.: cerramiento de huecos, señalización adecuada, utilización de arnés de seguridad...).

Esta actuación habría que aplicarla para cada uno de los riesgos detectados y evaluados, ordenando en la planificación las actividades preventivas por su prioridad en la aplicación, atendiendo a la gravedad de las consecuencias, los trabajadores afectados, la oportunidad de aplicar la medida correctiva o preventiva, el coste económico y el nivel de reducción del riesgo.

En esta planificación, como no debería ser de otra forma, debe incluirse el plazo para la aplicación de la acción preventiva, los recursos que se ponen en juego para la acción prevista y el responsable de su ejecución, así como las herramientas para su seguimiento y control.

Como se puede observar, la planificación de la acción preventiva se circunscribe a las acciones que se derivan de la evaluación de riesgos, siendo su contenido las acciones concretas para los riesgos específicos de la actividad laboral, mas para nada tiene en cuenta ni la organización de la prevención ni las acciones de prevención que, de forma sistemática, deben ejecutarse por la empresa para asegurar que su sistema de prevención de riesgos laborales es eficaz en la mejora continua de la prevención de riesgos laborales en la organización.



Cada empresa en función de su actividad deberá establecer un Plan de Prevención acorde con sus características.

ALCANCE Y CONTENIDO DE UN PLAN DE PREVENCIÓN

Una de las características más significativa que en un sistema de gestión empresarial denota la madurez del mismo, al mismo tiempo que la posible fiabilidad en sus resultados, es la existencia de un programa coherente que permita a la organización conocer el camino para la consecución de sus objetivos.

Tradicionalmente las empresas han organizado sus sistemas productivos, tanto de bienes como de servicios, basándose en la elaboración de un plan, tanto en el ámbito estratégico como en el operativo, que permitiese *a priori* cumplir con los objetivos propuestos inicialmente.

La implantación de este plan y su seguimiento por parte de la organización es lo que distingue a una organización eficaz de otra que está más lejos de serlo, si bien hoy en día se asume que cualquier plan o programa de actuación en la empresa debe tener un grado de flexibilidad suficiente para adaptarse a las circunstancias cambiantes del entorno.

Si se atiende a la experiencia acumulada en la gestión de otras áreas de competencia e interés en la empresa (p. e.: calidad, medio ambiente...), se puede deducir con relativa fa-

cilidad cuál debe ser el alcance y contenido de un **Plan de Prevención**. Por si ello no fuera suficiente, la legislación mencionada deja muy claro qué debe contener ese Plan, identificando incluso cuáles son los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos, que son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, señalando además que estos instrumentos podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada.

Debe asumirse que cada organización o empresa, en función de su actividad, y por lo tanto de sus riesgos, deberá establecer un **Plan de Prevención** acorde con su tamaño, organización y cultura.

Una estructura más compleja y con riesgos de nivel relativamente alto deberá establecer un **Plan de Prevención** mucho más definido y con mayor alcance que aquella otra organización mucho más simple y con riesgos relativamente más bajos. En cualquier caso, tanto una como otra deberán cumplir unos requisitos mínimos que garanticen la eficacia de su Plan de prevención.

El alcance del **Plan de Prevención** debe establecerse, en primer lugar, para que implique a todas las personas que forman parte de la organización, a cada uno según el nivel de

competencia que tenga asignado en la organización. A su vez debe afectar o tener en cuenta a cualquier acción de la empresa que pueda tener repercusión sobre los riesgos existentes y su control, y no sólo sobre éstos, sino también sobre aquellos que puedan generarse.

El contenido de un **Plan de Prevención** con un carácter básico, atendiendo además a los modelos tradicionales y lo reflejado en la legislación de referencia, debería ser el siguiente:

- Estructura organizativa.
- Definición de funciones y responsabilidades.
- Requerimientos para la acción preventiva.

Naturalmente, esté **Plan de Prevención** estará diseñado en función de las características de la empresa y será coherente con otros planes de la misma. No puede olvidarse que la prevención, como un área más de la gestión de la empresa, está íntimamente vinculada con la acción del conjunto de las diferentes partes que la componen y que no se debe admitir contemplarla separadamente.

Por estas y otras razones, la política general con respecto a los riesgos profesionales debe ser definida por las más altas instancias de la empresa. También el **Plan de Prevención** de-

be ser aprobado por la Dirección General, a quien deberá rendirse cuentas de la evolución del mismo y de sus resultados. Ambos aspectos se consideran básicos.

Más para toda gestión son imprescindibles instrumentos de medición o criterios de referencia aceptados que permitan evaluar la situación de partida, los objetivos a alcanzar y los resultados obtenidos. Si no existen estos instrumentos no puede hablarse de gestión, lo que en el área de los riesgos profesionales ocurre con demasiada frecuencia. Se plantea, pues, el problema de determinar cuáles son los criterios que van a primar a la hora de fijar los objetivos de la gestión y cómo evaluarlos, limitándolos, en este caso, al área de la prevención.

Éste no es un problema sólo de la Dirección y del Departamento de Prevención. En el enfoque actual de la «prevención integrada», todo mando debe asumir una cuota de responsabilidad en la misma y, por lo tanto, también en su gestión, consecuentemente deberá tener fijados objetivos que ayuden a conocer el grado de eficacia en su actuación.

Tradicionalmente las empresas han organizado sus sistemas productivos, tanto de bienes como de servicios, basándose en la elaboración de un plan, tanto en el ámbito estratégico como en el operativo, que permitiese a priori, cumplir con los objetivos propuestos inicialmente.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades concretas de prevención, atendiendo a las obligaciones marcadas por la legislación en función del tipo de actividad y el número de trabajadores, podrá hacerse con una o varias de las figuras siguientes:

- A. Asunción directa por parte del empresario.
- B. Designando a uno o a varios trabajadores.
- C. Constituir un servicio de prevención propio.
- D. Contratar un servicio de prevención ajeno.

Además de esta estructura específica, deberá establecerse aquella que por la legislación vigente se establezca como obligatoria y que debe cumplimiento al derecho de participación que tienen los trabajadores asignados en esta materia a través de su representantes (Delegados de Prevención, Comité de Seguridad y Salud Laboral...).

Definición de funciones y responsabilidades

Cada nivel en la estructura jerárquica de la empresa deberá asumir unas responsabilidades concretas, que estarán basadas en las funciones que se les asignen.

A título orientativo, en alguno de los casos, se enumeran algunas de estas posibles funciones de cargos básicos de una organización.

Gerente

Como representante y autoridad máxima en la empresa, las responsabilidades más importantes que debe asumir son las siguientes:

- Exigir el cumplimiento de la legislación, así como las políticas, normas y procedimientos internos de la empresa en materia de seguridad y salud laboral que tiendan a superar ese mínimo legal.
- Proveer de los recursos necesarios, humanos y financieros, así como de estímulos, para permitir el cumplimiento de la legislación vigente y la normativa de la empresa.
- Conocer la situación global y el grado de cumplimiento de la normativa en temas de seguridad y salud laboral, así como su evolución.

Director del Centro Productivo

Como responsable del centro de trabajo y de su actividad, sus principa-

CUADRO 1. Definición de algunos objetivos en prevención de riesgos laborales.

OBJETIVOS EN PREVENCIÓN
<p>Primer nivel: «Alcance y resultados»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducir el índice de incidencia a un valor inferior a 10. • Eliminar accidentes, y enfermedades profesionales graves. • Superar la auditoría legal del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales. • Definir e implantar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
<p>Segundo nivel: «Estándares de riesgo»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir el nuevo Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión (REBT 2002). • Aplicar a todos los equipos de trabajo el Real Decreto 1215. • Adecuar las instalaciones a los Reales Decretos 485/07 y 486/97. • Implantar procedimientos del <i>Manual de Seguridad y Salud Laboral</i>.
<p>Tercer nivel: «Acciones»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instalar sistema de protección contra contactos eléctricos en sección de mecanizado. • Efectuar el mantenimiento trimestral del sistema de protección de máquinas de envasado. • Formar a carretilleros sobre el manejo seguro de sus equipos de trabajo. • Informar y entrenar a ingenieros sobre criterios de diseño de puestos de trabajo.

Estructura organizativa

Toda empresa cuenta con una estructura organizativa general que debe poner a disposición para asumir las diferentes acciones necesarias para conseguir sus logros empresariales,

debiendo asumir también el Plan de Prevención y la cultura ligada a la integración de la prevención. A su vez, dentro de esta estructura general, deberá establecerse la específica de prevención, que asumirá cuestiones concretas de su competencia.

les responsabilidades podrían ser las siguientes:

- La implantación del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, así como el control de los requerimientos legales e internos de la empresa.
- La definición y designación de objetivos de seguridad y salud laboral, grado de cumplimiento y calificación subsiguiente del personal.
- La exigencia de la supervisión de todas las medidas preventivas de los trabajos al personal de la línea de mando.
- La dotación de los medios humanos y financieros para el cumplimiento de los objetivos definidos, de acuerdo con su límite de competencia.
- Asegurar que se realizan las auditorías e inspecciones para controlar el cumplimiento del mínimo legal, las normas y procedimientos de la empresa e inspecciones para detectar posibles riesgos para la seguridad y salud de las personas.
- Asegurar que se elaboran los informes pertinentes y se toman las medidas correctoras para todos los accidentes, incidentes y condiciones de trabajo inseguras en las operaciones en el centro de trabajo bajo su control.
- Controlar que se da cumplimiento a todas las recomendaciones emanadas de las inspecciones y auditorías efectuadas, así como de los acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores.

Mandos de la línea ejecutiva

Esta figura en la línea jerárquica es de alta importancia, pues es la correa de transmisión de todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Se podría decir que es como el jamón del sandwich, ya que le presionan por arriba de la escala jerárquica, y también por abajo, pero es lo que define y da consistencia al mismo. Sus funciones y responsabilidades principales son las siguientes:

- Implantar los programas y sistemas dirigidos a asegurar el cumplimiento de todos los requisitos legales, normativa interna y actividades específicas bajo su control.
- Mantener una supervisión adecuada de los sistemas de prevención y protección establecidos en su área de competencia.
- Identificar, evaluar, directa o indirectamente, recurriendo a un servicio de prevención, propio o ajeno, y notificar a la dirección todos los riesgos relacionados con las operaciones y actividades bajo su control.
- Implantar cualquier medida de control técnica o administrativa de su competencia para eliminar o reducir los riesgos existentes a un nivel tolerable.
- Implantar los procedimientos específicos de seguridad y salud laboral en las áreas de su competencia.
- Formar, directa o indirectamente mediante terceros, de forma adecuada al personal bajo su control.

- Suministrar la información adecuada para que el personal bajo su mando conozca y comprenda los riesgos existentes en la materia primas, productos, equipos e instalaciones, así como en cualquier otro elemento que entre a formar parte de su trabajo.

- Informar y analizar todos los accidentes e incidentes que ocurran en su área de competencia.
- Designar a los trabajadores para las tareas en función, tanto de los riesgos que de ellas se derivan como de las propias condiciones del trabajador; incluyendo las relativas a sus capacidades y conocimientos en materia de riesgos y medidas preventivas, así como de su estado de salud.
- Realizar inspecciones periódicas de control de las instalaciones y de las operaciones y actividades de los trabajadores pertenecientes a su ámbito de competencia.
- Efectuar el seguimiento de las acciones correctoras emprendidas para eliminar o reducir las situaciones de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Actuar como ejemplo para su personal en cuanto a la aplicación de las medidas de prevención y protección, no tolerando las acciones inseguras o peligrosas.

Delegados de Prevención

Tal y como se define en el artículo 36 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, son competencia de los Delegados de Prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa en prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones que éste pueda adoptar y que tengan influencia sobre los temas relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Estas competencias derivan en una serie de facultades que vienen recogidas en la mencionada legislación y que, por tanto, no se detallan en este apartado.

Además de estas competencias, se otorgan por Ley otras que están relacionadas con la participación de estos Delegados de Prevención en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, sobre



La integración de la prevención deberá hacerse en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

las cuales se remite al lector al artículo 36 de la Ley 31/1995.

Trabajadores

Aunque tradicionalmente no se han definido funciones y responsabilidades a los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, salvo las habituales de cumplir las normas e instrucciones que al respecto le proporcione la empresa, parece relevante ir un poco más allá.

Así, las obligaciones, y por lo tanto sus funciones y responsabilidades definidas por la Ley 31/1995 son las siguientes:

- Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, productos, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Este contenido debe considerarse de carácter mínimo, y cada organización podrá definir su ampliación en función

de los recursos técnicos y de formación que ponga a disposición a cada trabajador en cada caso concreto.

SERVICIO DE PREVENCIÓN

Las funciones y responsabilidades de los integrantes del servicio de prevención de la empresa serán, como mínimo, las que vienen recogidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención y en el artículo 31 de la LPRL y que se detallan a continuación:

- a) Promover, con carácter general, la prevención en la empresa.

- b) Realización de la evaluación de los riesgos, en especial aquellos cuyo desarrollo exija:

- 1) Establecer una estrategia de medición para asegurar los resultados.

- 2) La interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

- c) Impartir formación e información de carácter general a todos los niveles y en especial de su especialidad.

- d) Asesorar a la dirección, mandos y trabajadores.

- e) Elaborar planes y programas de la empresa en materia preventiva en colaboración con otros estamentos de la misma.

- f) La planificación de la acción preventiva cuando sea necesaria la intervención de varios especialistas.

- g) La vigilancia de la salud cuando tenga competencia reconocida para ello.



El alcance de un Plan de Prevención debe establecerse para que implique a todas las personas de la organización.

Dependerá de cada empresa en cuestión ampliar estos cometidos y responsabilidades en función de las necesidades y cultura de la organización.

Lógicamente para ejercer todas estas funciones y responsabilidades se deberá dotar a la organización de los recursos necesarios, tanto materiales como organizativos o metodológicos.

Requerimientos para la acción preventiva

Para llegar a una implantación eficaz de la prevención de riesgos laborales, además de lo descrito hasta aquí en lo relativo a la definición de la estructura específica y la definición de funciones y responsabilidades, se de-

berán definir qué actuaciones debe desarrollar la organización, o mejor sus componentes, para asegurar que el sistema de prevención definido se implanta y es eficaz en la consecución de sus logros.

Utilizando la distribución tradicional que se define para los sistemas de calidad, se podrá asumir que los dos elementos descritos hasta aquí –la estructura y las funciones y responsabilidades–, forman, junto con la relación de los procedimientos específicos, el manual de calidad o, en este caso, de prevención de riesgos laborales.

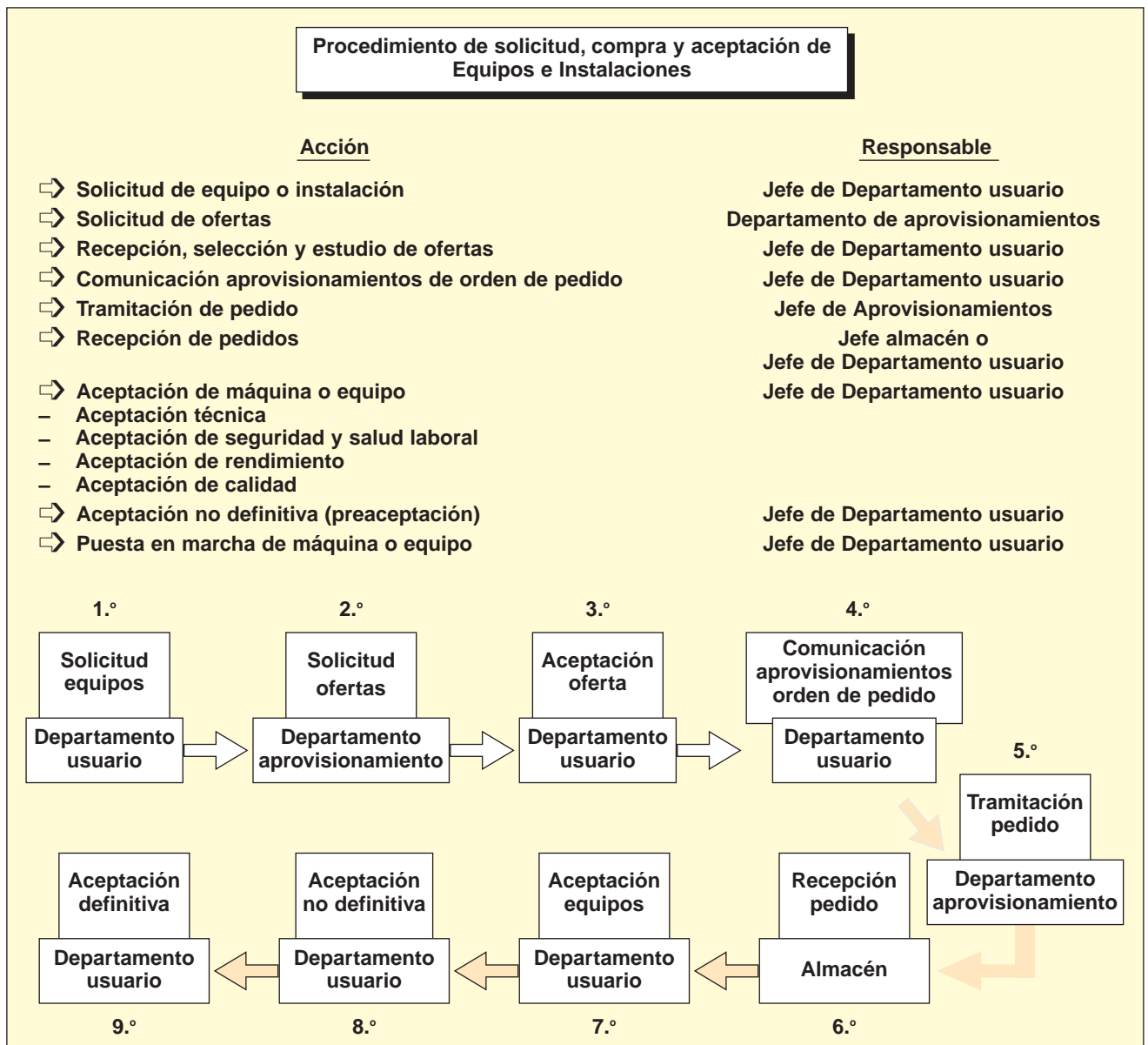
Los procedimientos, así como sus contenidos, que se definirán por parte de la organización para asegurar un nivel de prevención aceptable y en

un proceso de mejora continua constituirían el Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales.

No se deberán confundir los procedimientos, en algún caso identificados como organizativos, con las instrucciones operativas o las normas de prevención. Los primeros tienen un mayor alcance y contenido, ya que definen qué hay que hacer, cómo debe hacerse, quién lo tiene que hacer, con qué periodicidad debe hacerse y cuál debe ser el resultado esperado (Fig. 1).

Las instrucciones operativas, en algún caso identificadas como procedimientos operativos, hacen referencia al modo de actuar para intervenir en el sistema de la empresa en una actuación concreta, por ejemplo, para la limpieza de maquinaria, impartir for-

FIGURA 1. Esquema de contenido de procedimiento para la solicitud, compra y aceptación de equipos de trabajo.



mación o entrenamiento a determinados trabajadores...

Las normas de prevención son actuaciones de obligado cumplimiento para ciertas tareas o trabajos, así, por ejemplo, las normas para trabajos en altura, soldadura eléctrica...

Los requerimientos que debe incluir un Plan de Prevención estarán definidos por procedimientos concretos, que acabarán de definir el campo de competencia y responsabilidad de todos los miembros de la organización, y, como ya se ha dicho antes, dotará de las herramientas necesarias para su correcta aplicación y desarrollo.

Una lista no exhaustiva de procedimientos necesarios para un **Plan de Prevención** podría ser la siguiente:

- Identificación y evaluación de los riesgos.
- Investigación y análisis de sucesos (accidentes, incidentes...).
- Formación y entrenamiento.
- Información, consulta y participación.
- Comunicaciones internas y externas.
- Control periódico de condiciones de trabajo y actividad de trabajadores.
- Definición y actualización de medidas de prevención y protección.
- Vigilancia de la salud.
- Emergencias y evacuación (autoprotección).
- Compras de bienes y servicios, incluidas ETT.
- Coordinación de actividades empresariales (contratas y subcontratas).
- Documentación y registros.
- Seguimiento y control de sistemas de prevención de riesgos laborales.

Cada empresa, en función de la complejidad de su organización y las características de su sistema productivo, se planteará la necesidad de complementar los procedimientos hasta aquí apuntados con el fin de ajustarse a sus necesidades, de tal forma que podrá contar con 10, 12, 15, 20... procedimientos con el alcance y contenido que ella misma defina, incluso desdoblarse algunos de ellos para hacer su utilización más sencilla y operativa.

Además, debe entenderse que incluido en cada uno de estos procedimientos, puede ser necesario definir las instrucciones operativas (Fig. 2) para ejecutar adecuadamente el objeto de aquél, por lo que cada empresa deberá personalizar sus procedimientos.

CONCLUSIONES

La reforma de la Ley 31/1995 no es tanto una nueva definición de los crite-

rios y contenidos que deben definir un **Plan de Prevención**, es más bien un nuevo toque de atención que recalca lo ya definido en esa Ley e insiste, una vez más, en la necesidad de implantar y no sólo documentar.

No se debe confundir ni en la forma ni en el contenido la planificación de la acción preventiva, que deriva de la evaluación, de los riesgos que no se han podido evitar, con el **Plan de Prevención**, que, con un enfoque mucho más estratégico, determina las acciones permanentes que la empresa lleva a cabo para tener un eficaz sistema de prevención de riesgos laborales.

El **Plan de Prevención** de Riesgos Laborales en una empresa no debe ser algo necesariamente diferente de los otros planes con que cuenta ésta, sino que debe estar en concordancia con éstos, pues deben ser complementarios. Deberá estar integrado en el sistema general de empresa y acompañar a éste ayudando en la consecución de sus logros y objetivos.

Se debe asumir que el **Plan de Prevención** debe ser una herramienta fundamental de la gestión en la prevención de riesgos laborales y que, como tal, deberá revisarse y actualizarse a su vez, al igual que sucede con el resto de planes que sigue la empresa.

El objetivo de un **Plan de Prevención** debe ser la integración de la prevención en la gestión empresarial, implicando a todos los componentes de la organización y dotando al sistema de empresa de las herramientas ne-

cesarias para ser eficaz también en esta área.

No habrá de esperar a que se defina por parte de organismos de reconocido prestigio qué debe ser y contener el **Plan de Prevención**, pues, aunque será de gran ayuda y orientación, no puede ser una excusa para no iniciar ya su definición e implantación, ya que cualquier empresa con una mínima organización conoce y aplica ya diferentes planes en otras tantas áreas de su interés.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBESA VILALTA, A., y MONTOLIU GILL, A.: *Seguridad e higiene y calidad total*. ISBN: 84-87974-08-2.
- ALFONSO LÓPEZ, A., y otros: *Manual de seguridad en el trabajo*. Editorial MAPFRE. ISBN: 84-7100-987-0.
- ÁLVAREZ, J. M., y otros: *Ergonomía: 20 preguntas básicas para aplicara la ergonomía en la empresa*. Editorial MAPFRE. ISBN: 84-7100-786-X.
- BASELGA MONTE, M., y cols.: *Seguridad en el trabajo. Plan de estudios del técnico de seguridad e higiene en el trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. ISBN: 84-7425-200-8.
- CORTÉS DIAZ, J. M.: *Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e higiene en el trabajo*. Edit. Tebar, S. L., 1998. ISBN: 84-930380-3-2.
- DAVIS, D., y NEWSTROM, J. W.: *El trabajo. Comportamiento organizacional*. McGrawHill, Madrid, 1987.
- DESOLLE, H., y cols.: *Medicina del trabajo*. Masson, Barcelona, 1986.
- KUHLMANN, A.: *Introducción a la ciencia de la seguridad*. Editorial A.C. Madrid, 1985.



Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades, por su propia seguridad y salud en el trabajo.

FIGURA 2. Instrucción operativa para descarga de productos químicos.

INSTRUCCIÓN OPERATIVA DESCARGA DE PRODUCTOS QUÍMICOS			
Responsable de la descarga del producto:			
Nombre del producto:	Ubicación: Depósito aéreo <input type="checkbox"/>		
Responsable del área de ubicación:	Almacén general <input type="checkbox"/>		
			Alm. Prod. Químicos <input type="checkbox"/>
Razón social de la empresa producto químico:		Teléfono:	
Empresa transportista:		Teléfono:	
Transportista: Nombre y apellidos			
COMUNICACIÓN A TRANSPORTISTA			
Riesgos de la actividad:	Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Fecha:	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>
Normas de Seguridad de CESA:	Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Fecha:	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>
Información específica en medio ambiente:	Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> N. P. <input type="checkbox"/>	Fecha:	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>
			Acuse de recibo
			Firmado por:
			Fecha: <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>
INFORMACIÓN SOBRE EL PRODUCTO/PROCESO			
Ficha técnica de seguridad del producto:	Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> N. P. <input type="checkbox"/>		
Etiquetaje:	Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> N. P. <input type="checkbox"/>		
Procedimiento de descarga:	Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> N. P. <input type="checkbox"/>		
Riesgos del entorno:	Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> N. P. <input type="checkbox"/>		
Plan de emergencia:	Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> N. P. <input type="checkbox"/>		
Medios específicos:	Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> N. P. <input type="checkbox"/>		
AUTORIZACIÓN DE TRABAJOS CON ESPECIAL RIESGO			
Permiso de trabajo:	Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> N. P. <input type="checkbox"/>		
Firma:	Fecha:		
COMUNICACIÓN INTERNA			
Comunicación de:	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Persona informada	
Inicio de actividad:	Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Firmado por:	
Final de actividad:	Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Fecha: <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	
Incidencias:	Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
Ref:			

HEALTH & SAFETY EXECUTIVE: *Successful Health & Safety Management*. ISBN: 84-7425-407-8.

MANAGING RISK-ADDING VALUE. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. ISBN:84-7425-572-4.

LIND, N. C.: «El riesgo de la sociedad tecnológica moderna». *MAPFRE Seguridad*

n.º 34, MAPFRE Editorial. Madrid, 1989.

MASON, K.: «La efectividad de las inspecciones en la Prevención de Accidentes», *Notas y Documentos*, 1977, 124 (756):29-39.

RODELLAR LISA, A.: *Seguridad e higiene en el trabajo*. Marcombo. Barcelona, 1988.

SADGROVE, K.: *The complete guide to busi-*

ness risk management. ISBN: 0-566-0755 12.

SALGUEIRO, A.: *Planificación. El arte de establecer objetivos*. ISBN:9978-95-071-0 WV. AA.: *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1989.